

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan di dalam dunia bisnis pada era globalisasi saat ini semakin ketat. Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Adapun definisi sumber daya manusia adalah manusia yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Werther dan Davis dalam Sutrisno, 2016:4). Selain itu, sumber daya manusia juga menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan perkembangan perusahaan. Kegiatan dalam suatu perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar tanpa dukungan oleh sumber daya manusia yang handal walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya agar dapat menciptakan keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan untuk kemajuan bisnis suatu perusahaan.

Kegiatan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan tentunya tidak lepas dari permasalahan. Masalah-masalah yang dihadapi oleh sumber daya manusia menjadi sorotan yang paling utama. Hal ini jika dibiarkan dapat menurunkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat menjadi masalah dalam kegiatan perusahaan diantaranya adalah mengenai kompensasi, disiplin kerja, dan stres kerja.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, usaha yang dilakukan oleh perusahaan tidak lepas dari kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat *finansial* maupun *nonfinansial* (Kasmir, 2016:233). Pemberian kompensasi yang memadai mampu menciptakan hubungan kerjasama yang baik dan dapat membantu perusahaan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Dengan demikian, setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien.

Faktor lain yang menjadi permasalahan selanjutnya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2009:129). Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, Setiap pimpinan ingin para bawahannya berkedisiplinan baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya berdisiplin baik.

Stres kerja juga menjadi permasalahan yang mengganggu kegiatan dalam perusahaan dan dapat menurunkan kinerja karyawan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Veithzal, 2014:724). Karyawan akan mengalami stres apabila sarana dan tuntutan tugas tidak seimbang dengan kemampuannya sehingga mempengaruhi kinerjanya. Stres yang dialami oleh karyawan berdampak buruk

bagi perusahaan. Oleh karena itu, manajer perlu melakukan tindakan agar tidak merugikan perusahaan. Dengan menurunnya stres karyawan maka akan berpengaruh terhadap kesehatan perusahaan.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi, upaya yang harus dilakukan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan harapan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013:67). Setiap perusahaan menginginkan karyawannya mempunyai prestasi karena akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Asia Fortuna (SAF) Bancar Tuban. PT. Sinar Asia Fortuna merupakan perusahaan Perseroan Terbatas yang bergerak dalam bidang penambangan batu kapur (*limestone*). Alasan dipilihnya objek pada PT. Sinar Asia Fortuna ini karena kota Tuban dikenal sebagai kota industri dan salah satu industri di Tuban ini adalah PT. Sinar Asia Fortuna. Dalam masalah kompensasi, PT. Sinar Asia Fortuna hanya memberikan kenaikan gaji terhadap karyawan yang rajin, disiplin, dan lebih unggul dari karyawan yang lainnya. Masalah tentang kedisiplinan di PT. Sinar Asia Fortuna adalah mengenai tingkat absensi, karyawan sering terlambat masuk kerja dan karyawan sering melakukan izin pada jam kerja. Kemudian untuk karyawan bagian pertambangan, karyawan jarang yang memakai seragam karena dengan alasan pekerjaannya di tempat yang kotor,

padahal seragam tersebut merupakan safety untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dalam bekerja dan alasan lainnya karyawan jarang memakai seragam karena seragamnya berwarna hitam, tebal, dan berlempang panjang yang menyebabkan sering berkeringat, padahal seragam tersebut berfungsi untuk keselamatan kerja karyawan dan untuk menghindari jika tergores batu kapur tidak mengenai tangannya. Penyebab stres pada karyawan PT. Sinar Asia Fortuna adalah tuntutan tugas yang berlebihan sehingga menyebabkan stres kerja karyawan. Hasilnya, stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya dan mengakibatkan turunnya prestasi kerja. Oleh karena itu, perlu dipahami sumber stres yang potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan.

Perhatian perusahaan terhadap kompensasi, disiplin kerja, dan stres kerja diharapkan para karyawan akan mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dengan adanya tingkat semangat kerja yang tinggi para karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bidang sumber daya manusia dengan mengambil judul skripsi: **PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR ASIA FORTUNA (SAF) BANCAR TUBAN.**



## 1.2 Ruang Lingkup

Untuk menghindari perluasan masalah dalam penelitian, maka perlu dibatasi sebagai berikut ini.

- 1.2.1 Penelitian yang dilakukan dibatasi pada masalah yang berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Asia Fortuna (SAF) Bancar Tuban.
- 1.2.2 Karyawan yang diteliti adalah seluruh karyawan PT. Sinar Asia Fortuna (SAF) Bancar Tuban.
- 1.2.3 Target penyelesaian penelitian ini adalah 5 bulan setelah proposal disetujui.

## 1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan penjelasan di atas yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diketahui beberapa permasalahan yang timbul pada PT. Sinar Asia Fortuna (SAF) Bancar Tuban adalah.

- a. Karyawan hanya diberi kompensasi ketika karyawan lebih unggul dari karyawan yang lainnya.
- b. Karyawan kurang disiplin dalam tingkat absensi, misalnya sering terlambat masuk kerja dan sering melakukan izin pada jam kerja.
- c. Karyawan sering mengalami tuntutan tugas yang berlebihan sehingga menyebabkan stres.

Dari permasalahan-permasalahan di atas, maka timbulah pertanyaan atau perumusan masalah dalam penelitian ini adalah.

- 1.3.1 Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Asia Fortuna Tuban?
- 1.3.2 Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Asia Fortuna Tuban?
- 1.3.3 Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Asia Fortuna Tuban?
- 1.3.4 Apakah ada pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Asia Fortuna Tuban?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

- 1.4.1 Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Asia Fortuna Tuban.
- 1.4.2 Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Asia Fortuna Tuban.
- 1.4.3 Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Asia Fortuna Tuban.
- 1.4.4 Untuk menguji pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Asia Fortuna Tuban.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Aspek Teoritis**

- a. Bagi penulis penelitian ini dapat bermanfaat untuk mengembangkan pemahaman di dalam bidang sumber daya manusia dan dapat mengimplementasikan konsep-konsep mengenai kompensasi, disiplin kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.
- b. Bagi pihak lain, penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan referensi untuk penyusunan di bidang yang sejenis.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia bagi PT. Sinar Asia Fortuna (SAF) Bancar Tuban.

